

DIRASAH

Volume 2, Number 1, Februari 2019

p-ISSN: 2615-0212 | e-ISSN: 2621-2838

<https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dirasah>

Accepted: November 2018	Revised: Desember 2018	Published: Februari 2019
-----------------------------------	----------------------------------	------------------------------------

Kepala Madrasah dan Kinerja Guru (Kajian Etnografi Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Ihsan Krian Sidoarjo)

Sufinatin Aisida

Universitas Sunan Giri Surabaya, Indonesia

e-mail: aisidaerlin@gmail.com

Abstract

The head of the Madrasah is the manager of the institution which is one of the key in improving the teacher's performance, because Madrasah Tsanawiyah Al-Ihsan is one of the institutions under the auspices of the Ministry of Religious Affairs. This research is focused on the managerial competence of Madrasah head in improving teacher performance. This study uses ethnographic studies with a qualitative approach, which is done by MTs Al-Ihsan Krian. The findings of this research are as follows: (1) The planning undertaken by the head of MTs Al-Ihsan includes: (a) planning based on the vision, mission, objectives of the school, and need Assesment, (b) involving all elements of the school's Akademika (2) The implementation by the head of MTs Al-Ihsan Krian includes: (a) participating in training, seminars, and workshops, (b) forming a syllaaturant inter-Teacher Forum, (c) Improving teacher welfare, (d) Addition of supporting facilities, (e) Optimizing Counseling Guidance, (f) Finger print teacher certification. (g) Reward and Punishment (3) evaluation conducted by the head of MTs al-Ihsan Krian includes: (a) conducting supervision, both personally and in groups, (b) the techniques used are directly (Directive) and indirect (non direcvtive), (c) The evaluation aspect in supervision is the teacher's presence, teacher's performance in school, student development, RPP, and syllabus.

Keywords: Head of Madrasah, Teacher Performance

Pendahuluan

Peran penting pendidikan esensinya adalah menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas demi kelanjutan pembangunan bangsa. berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 Pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan oleh dirinya, masyarakat bangsa dan Negara¹.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan lembaga pendidikan dalam meningkatkan mutunya lembaganya. Di antaranya adalah kepala Sekolah atau kepala Madrasah. Figur seorang pemimpin lembaga pendidikan dalam hal ini kepala madrasah memiliki peran penting dalam menjalankan roda kepemimpinannya serta tanggung jawabnya secara keseluruhan dalam proses pendidikan di lembaganya, sisi lain yang tidak dapat diabaikan adalah guru, karena berbagai kebijakan untuk pembangunan dan peningkatan mutu guru harus senantiasa dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

Kepala madrasah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu lembaga pendidikan, tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Memimpin yaitu kemampuan untuk menggerakkan semua sumber daya yang terdapat disekolah sehingga dapat dimanfaatkan dan dipergunakan secara efektif dan efisien untuk mendukung dalam mencapai tujuan pendidikan².

Kepala madrasah memiliki peran penting dalam mengkoordinasikan serta menggerakkan semua sumber daya pendidikan yang ada disekolah. kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolahnya. melalui program-program yang dilaksanakan secara terstruktur. Kepala madrasah dituntut memiliki kompetensi tertentu untuk dapat menjalankan roda

¹ Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

² Nur Aedi, *Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan* (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2016).

kepemimpinannya secara maksimal untuk mencapai madrasah (sekolah) yang bermutu dan diminati masyarakat. Keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah tidak terlepas pula dengan peran dari kinerja guru yang menjadi salah satu komponen pendidikan yang sangat penting bagi keberhasilan lembaga tersebut.

Seperti yang diungkapkan oleh Barnawi, bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa. Profesionalitas guru ditandai dengan keahliannya dibidang pendidikan³.

Seperti halnya yang ada di Madrasah Tsanawiyah Al-Ihsan Krian, yang berdiri sejak tahun 1990, hingga tahun 2017-2018 ini terjadi dua kali kepemimpinan. Tsanawiyah Al-Ihsan Krian dibawah kepemimpinan Dra. Hj. Istianah, M.Pd.I. MTs Al-Ihsan mengalami kemajuan yang sangat pesat, baik dari segi jumlah siswa, prestasi para siswanya maupun pembangunan sarana dan prasarana yang memadai untuk melengkapi kebutuhan perkembangan Tsanawiyah al-Ihsan tersebut. kemajuan MTs Al-Ihsan dapat meningkat kemajuannya tidak akan dapat terlepas dari sosok pemimpin yang menggawangnya dengan didukung kinerja guru yang profesional dibidangnya menjadikan nilai plus bagi lembaga Madrasah Tsanawiyah al-Ihsan Krian. Berdasarkan uraian di atas, penulis terdorong untuk mengkaji dan meneliti tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dalam peningkatan kinerja guru PAI di MTs Al-Ihsan Krian. Sedangkan tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui perencanaan, pelaksanaan kompetensi manajerial serta untuk mengetahui evaluasi dari kinerja guru yang profesional di MTs Al-Ihsan Krian Sidoarjo.

Tinjauan Pustaka

Kompetensi manajerial kepala madrasah

1. Pengertian kompetensi

Menurut Spencer, 1993 dalam Aedi, yang dimaksud dengan kompetensi adalah landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang lama. Adapun pengertian lain tentang kompetensi yaitu merupakan suatu kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan yang

³ M Barnawi and Arifin, *Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 41.

dilandasi oleh pengetahuan dan keterampilan, serta sikap yang ditunjukkan oleh aktivitas kerja yang dituntut oleh pekerjaan⁴.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mendefinisikan kompetensi sebagai seperangkat pengetahuan keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Ini harus dibedakan dari atribut tertentu (pengetahuan, keahlian, dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses dari kinerja suatu pekerjaan.

Beberapa pendapat di atas dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa kompetensi merupakan sebuah perilaku yang rasional guna mencapai tujuan yang disyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Guna melaksanakan suatu pekerjaannya, ia harus mempunyai kecakapan yang berupa pengetahuan, sikap dan ketrampilan (*skill*) sesuai dengan bidang pekerjaannya.

2. Pengertian manajerial

Manajer menurut pendapat Stoner, adalah orang yang menggunakan semua sumber daya untuk mencapai tujuan. Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Handoko bahwa, manajer adalah orang yang mempunyai tanggung jawab atas bawahan dan sumber daya organisasi. Secara lebih spesifik, Pidarta menjelaskan, dalam dunia pendidikan, manajer adalah seorang yang menjalankan aktivitas untuk memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya⁵.

Manajer sekolah adalah kepala sekolah yang merencanakan, melaksanakan, mengawasi berbagai program pendidikan untuk mewujudkan tujuan pendidikan dan meningkatkan prestasi sekolah dalam jangka panjang, dengan mempertimbangkan efek masa yang akan datang. Dan manajer untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen.

⁴ Nur Aedi, *Manajemen Pendidikan*, 3.

⁵ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)* (Bandung: Alfabeta, 2009), 38.

Uraian di atas menjelaskan bahwa manajer adalah orang yang mempunyai tanggung jawab menjalankan roda organisasi dalam hal ini kepala madrasah untuk melakukan perencanaan, pelaksanaan maupun pengawasan program pendidikan untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

3. Pengertian kepala sekolah/madrasah

Kepala Sekolah (madrasah) adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan disekolah. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional di antara para guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah.

Dengan demikian dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa kepala madrasah merupakan jabatan fungsional, di mana seorang guru diberikan tugas sebagai kepala sekolah (madrasah) yang mempunyai kemampuan dalam memimpin maupun mengembangkan mutu pendidikan disekolah serta memanfaatkan berbagai sumber daya yang dimiliki sekolah dengan tercapainya tujuan pendidikan.

4. Kompetensi manajerial kepala madrasah

Peranan kepala sekolah/madrasah sebagai penggerak dalam segala kegiatan disekolah mengharuskan kepala sekolah/madrasah memiliki kemampuan yang lebih dibandingkan dengan anggota lainnya disekolah/madrasah. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan mencerminkan kemampuan kepala sekolah/madrasah dalam mengelola segala bentuk tindakan bagi kepentingan sekolah/madrasah. Kompetensi manajerial meliputi menurut Ambarita:

a. Mampu menyusun perencanaan sekolah.

- 1) Menguasai teori perencanaan dan seluruh kebijakan pendidikan nasional sebagai landasan dan perencanaan sekolah, baik perencanaan strategi, perencanaan operasional, perencanaan tahunan, maupun rencana anggaran pendapatan dan belanja sekolah.
- 2) Mampu menyusun rencana strategis (renstra) pengembangan sekolah berlandaskan kepada keseluruhan kebijakan pendidikan nasional,

- melalui pendekatan, strategis, dan proses penyusunan perencanaan renop yang memegang teguh prinsip-prinsip penyusunan rencana operasional yang baik.
- 3) Mampu menyusun rencana operasional (renop) pengembangan sekolah berlandaskan kepada keseluruhan rencana strategis yang telah disusun, melalui pendekatan, strategis, dan proses penyusunan perencanaan renop yang memegang teguh prinsip-prinsip penyusunan rencana operasional yang baik.
- b. Mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan:
- 1) Menguasai teori dan seluruh kebijakan pendidikan nasional dalam pengorganisasian kelembagaan sekolah sebagai landasan dalam pengorganisasian kelembagaan maupun program insidental sekolah.
 - 2) Mampu mengembangkan struktur organisasi formal kelembagaan sekolah yang efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan melalui pendekatan, strategi, dan proses pengorganisasian yang baik.
 - 3) Mampu mengembangkan deskripsi tugas pokok dan fungsi setiap unit kerja melalui pendekatan, strategi, dan proses pengorganisasian yang baik.
 - 4) Menempatkan personalia yang sesuai dengan kebutuhan.
- c. Mampu memimpin guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- d. Mampu mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- 1) Mampu merencanakan kebutuhan guru dan staf berdasarkan rencana pengembangan sekolah.
 - 2) Mampu melaksanakan rekrutmen dan seleksi guru dan staf sesuai tingkat kewenangan yang dimiliki sekolah.
- e. Mampu mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
- f. Mampu mengelola hubungan sekolah masyarakat dalam rangka dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah.
- g. Mampu mengelola kesiswaan, terutama dalam rangka penerimaan siswa baru, penempatan siswa, dan pengembangan kapasitas siswa.
- h. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.

- i. Mampu mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
- j. Mampu mengelola ke tata usaha an sekolah dalam mendukung kegiatan-kegiatan sekolah⁶

Tinjauan tentang kinerja guru

1. Pengertian kinerja guru

Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya⁷.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen :

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa “Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan per undang-undang⁸.

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya melaksanakan tugas, amanah, profesi yang diembannya, serta rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat dalam kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas profesinya di dalam maupun di luar kelas⁹.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah ia memiliki tanggung jawab kepada peserta didiknya di bawah

⁶ Hasan Hariri and Dkk, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Media Akademi, 2016), 90.

⁷ Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru* (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2012), 86.

⁸ *Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 2.*

⁹ Imam Wahyudi, *Mengejar*, 87.

bimbingannya untuk meningkatkan belajar peserta didiknya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2. Kinerja Guru

Kinerja seseorang dapat meningkat apabila dibarengi dengan kompetensi atau kemampuan dan keahlian yang ia miliki, demikian pula sebagai guru, kinerjanya akan meningkat apabila dibarengi dengan keahlian yang ia miliki. Penempatan guru sesuai dengan keahlian dan bidangnya maka akan meningkatkan kinerjanya demikian pula atmosfer madrasah yang kondusif akan mengeluarkan energi positif pula bagi para gurunya untuk menghasilkan para peserta didik yang berkualitas.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja organisasi maupun individu, Tempe mengemukakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Sedangkan Kopelman menyatakan bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan¹⁰.

Barnawi & Muhammad Arifin mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu faktor eksternal, faktor-faktor eksternal sangat penting untuk diperhatikan karena pengaruhnya cukup kuat terhadap guru¹¹. Kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang mampu mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah (1) gaji, (2) sarana dan prasarana, (3) lingkungan kerja fisik, (4) kepemimpinan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah etnografi. Menurut Cresswell etnografi adalah jenis penelitian kualitatif yang berusaha untuk mendeskripsikan,

¹⁰ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), 50.

¹¹ Barnawi dan Muhammad Arifin, *Kinerja*, 44.

menganalisis, dan menginterpretasi pola-pola perilaku, bahasa, (kelompok-budaya sama) yang berkembang seiring berjalannya waktu. Di mana esensi dari penelitian ini adalah untuk memahami secara mendalam proses dan makna dari peristiwa yang berlangsung, Etnografi dipilih karena semakin populer dalam dunia pendidikan.

Penelitian dilaksanakan di MTs al-Ihsan Krian Sidoarjo yang berada di perbatasan antara kecamatan Krian dan kecamatan Driyorejo kabupaten Gresik. Sampel penelitiannya yaitu kepala madrasah dan guru. Variabel utama yang digunakan untuk pengukuran adalah sistem manajerial kepala madrasah, kinerja guru.

Metode pengumpulan data dengan; (1) observasi, untuk mengetahui terlebih dahulu lokus yang akan diteliti. Teknik pengumpulan data dilakukan oleh peneliti melalui kuesioner yang telah disebar oleh peneliti secara tertulis untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dari para responden; (2) Wawancara. Selain dengan Metode pengumpulan data dengan bertanya secara langsung kepada responden dan serta pemenuhan kelengkapan penelitian dari pihak-pihak yang memiliki kontribusi demi kelengkapan penelitian. Wawancara perlu dilakukan agar informasi secara akurat didapatkan melalui kuesioner; (3) dokumentasi. Creswell menyebutkan di antara jenis dokumen yang dapat dikumpulkan dan dianalisis dalam penelitian kualitatif di antaranya *diary*, jurnal harian peneliti, surat-surat, dokumen formal, hasil-hasil keputusan, pengumuman, dokumen pemerintah (undang-undang dan peraturan yang berlaku), majalah, kurikulum serta berbagai aturan dan tata tertib sekolah yang menjadi keputusan dan kebijakan sekolah yang mendukung dari penelitian ini.

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *pusposive sampling* dengan (pertimbangan tertentu) yang didasarkan pada tempat dan orang yang paling membantu peneliti dalam memahami fenomena sentral. sampling yang dipadukan dengan *snowball sampling*, untuk memperkuat informasi data yang mulai-mulai jumlahnya kecil yang semakin lama semakin banyak sesuai dengan kebutuhan di lapangan. Ibarat bola salju yang semakin lama semakin membesar.

Analisis data dilakukan pada keseluruhan data temuan yang diperoleh di lapangan. Data-data yang diperoleh di lapangan selanjutnya dikumpulkan pada saat mengadakan observasi, wawancara dan dokumentasi peneliti dalam meninjau setiap aktivitas yang muncul pada lokus penelitian. data dalam penelitian ini menggunakan model analisis Sparadley, teknik analisis spredley

dalam penelitian etnografi yang peneliti lakukan merupakan upaya untuk menemukan pola-pola kultural dalam data berbagai data kultural yang telah diperoleh. Data budaya itu bisa berupa perilaku kultural, artefak dan pengetahuan kultural yang telah kita temukan dan catat dalam catatan lapangan.

Hasil dan Pembahasan

Temuan penelitian

Terdapat beberapa temuan penelitian di MTs Al-Ihsan Krian kabupaten Sidoarjo yang mengacu pada tujuan penelitian yaitu:

1. Perencanaan Kompetensi Manajerial yang dilakukan oleh Kepala Sekolah/Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Ihsan Krian

Madrasah Tsanawiyah al-Ihsan Krian tidak berbeda jauh dengan lembaga pendidikan yang lainnya, bahwa di setiap awal tahun selalu telah mempersiapkan berbagai rencana dan program yang hendak direalisasikan dalam meningkatkan kemajuan lembaga pendidikan. Kepala madrasah membuat program dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Ihsan dilakukan dengan melibatkan staf waka-waka, wali kelas dan perwakilan guru-guru. Berkaitan dengan perencanaan program kinerja guru yang merupakan rangkaian kegiatan dari manajemen. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Al-Ihsan Krian bahwa:

“Dalam penyusunan perencanaan program dalam meningkatkan kinerja guru saya melibatkan staf waka-waka, perwakilan guru dan seluruh wali kelas. Salah satunya program di sini yaitu dengan mengadakan pelatihan-pelatihan seperti diklat, *workshop*, mengadakan rapat dua bulan sekali khusus guru dalam membahas pembelajaran, mengadakan supervisi kelas untuk guru, mendatangkan pakar dari instansi pemerintah atau swasta dalam meningkatkan kinerja guru, adanya kedisiplinan guru berupa *finger print* dan *reward punishment*”.¹²

Hal senada juga disampaikan oleh waka kurikulum di MTs Al-Ihsan Krian mengatakan bahwa:

¹² Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Al-Ihsan Krian pada tanggal 1 Mei 2018.

“Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah merencanakan dan menentukan program-program yang akan dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan sekolah khususnya dibidang peningkatan kinerja guru sesuai dengan visi dan misi MTs Al-Ihsan Krian, dalam rapat tersebut kepala madrasah membahas tentang program dalam meningkatkan kualitas kinerja guru seperti mengikuti pelatihan-pelatihan, dan seminar-seminar yang menunjang kualitas mengajar guru, seperti tahun ini yang pertama yaitu *workshop* atau diklat keguruan yang sudah dilaksanakan pada tanggal 10 Juli 2018 untuk meningkatkan kualitas kinerja guru yang berupa perangkat pembelajaran dan juga rapat dinas secara rutin. Selain itu juga meningkatkan kedisiplinan bapak/ibu guru misalnya guru harus datang tepat waktu dan saat ini sistem daftar hadir guru sudah menggunakan “*Finger Print*”. Dan semua itu juga dimulai dari kepala madrasah sendiri, jadi kepala madrasah itu memberi contoh pada bapak/ibu guru”.¹³

Hal ini dipertegas oleh Waka sarana prasarana di MTs Al-Ihsan Krian yaitu sebagai berikut:

Dalam meningkatkan kinerja guru kepala madrasah mengikutsertakan atau mengirim bapak/ibu guru dalam kegiatan seminar, diklat, *workshop*, pelatihan-pelatihan, dan lain-lain. Dan juga kepala madrasah memotivasi bapak/ibu guru untuk menjadi guru yang disiplin, profesional, dan bertanggung jawab”.¹⁴(W/Waka.Sarpras/17 Juli 2018 pukul 12.00).

2. Pelaksanaan kompetensi manajerial yang dilakukan oleh kepala madrasah di MTs Al-Ihsan Krian dalam meningkatkan kinerja guru

a. Kegiatan pertemuan antara wali murid dengan guru

Pelaksanaan kompetensi managerial adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan sebuah lembaga yang tentunya turut mendukung dalam memajukan kualitas Sekolah. Seperti pendapat beberapa narasumber mengenai di adakannya pertemuan dengan wali murid yang di utarakan melalui wawancara berikut.

Menurut Kepala Madrasah mengatakan:

¹³ Wawancara dengan Wakil Kepala Kurikulum MTs Al-Ihsan Krian pada tanggal 7 Mei 2018.

¹⁴ Wawancara dengan Wakil Kepala Sarana dan Prasarana MTs Al-Ihsan Krian pada tanggal 17 Juli 2018.

“Sekolah telah melakukan pertemuan dengan wali murid, hal ini akan dimanfaatkan sebagai wadah yang baik antara guru dan orang tua siswa untuk mengetahui perkembangan anaknya di sekolah selama pembelajaran”¹⁵

Menurut salah satu guru di MTs Al-Ihsan Krian menjelaskan:

“Ya. Saya pernah melakukan pertemuan dengan wali murid sebagaimana telah di agendakan kegiatan ini oleh pihak sekolah, biasanya momen seperti ini akan saya manfaatkan sebaik mungkin untuk kerja sama dengan baik dengan wali murid, sebagaimana wali murid juga hendaknya turut membimbing siswa ketika di rumah, yang diharapkan dapat membantu menunjang prestasi belajar siswa”¹⁶

b. Kegiatan *workshop* dan diklat

Salah satu program peningkatan kinerja guru. Agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan profesional. Adalah dengan mengadakan kegiatan *workshop* dan diklat, tetapi tidak semua program tersebut sesuai dengan rencana.

Hal ini seperti yang dipaparkan oleh kepala madrasah MTs Al-Ihsan Krian sebagai berikut:

“Program awal tahun pelajaran dalam meningkatkan kinerja guru sudah terlaksana dan ada juga yang belum terlaksana dikarenakan masih ada faktor lain yang tidak memungkinkan, tetapi disekolah MTs Al-Ihsan Krian program-program rata-rata sudah terlaksana”.¹⁷

Hal ini dipertegas oleh wakakurikulum MTs Al-Ihsan Krian sebagai berikut:

“Setiap program memang ingin dilaksanakan, dan 90% program di MTs Al-Ihsan Krian sudah berjalan, memang ada program-program yang belum berjalan karena memang kita terbentur dengan kondisi kita sendiri, justru dari yang belum berjalan

¹⁵ Wawancara dengan Wakil Kepala MTs Al-Ihsan Krian pada tanggal 1 Mei 2018.

¹⁶ Wawancara dengan Guru MTs Al-Ihsan Krian pada tanggal 20 Juli 2018.

¹⁷ Wawancara dengan Wakil Kepala MTs Al-Ihsan Krian pada tanggal 1 Mei 2018.

itulah kita selalu mengadakan evaluasi dan mencari cara agar program itu bisa dilanjutkan.¹⁸

Kepala madrasah MTs Al-Ihsan Krian melakukan pembinaan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja guru dengan mengadakan dan mengikutsertakan guru dalam pelatihan, *workshop* dan seminar untuk memberikan wawasan kepada guru sebagai seorang pendidik. Pendidikan dan latihan (*inservice training/up grading*) merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru. Selain meningkatkan kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), pendidikan dan latihan juga bermanfaat bagi guru untuk memperoleh informasi baru yang berkaitan dengan pendidikan, pengajaran, metode-metode yang baru dalam bidang pembelajaran sekaligus bermanfaat bagi guru.

Kepala madrasah MTs Al-Ihsan Krian mempunyai usaha dalam meningkatkan kinerja gurunya dengan mengefektifkan jadwal dan termasuk membagi piket. Di sekolah MTs Al-Ihsan Krian banyak guru yang sudah sertifikasi dan ada 18 orang, guru yang sudah sertifikasi ditekankan untuk aktif mulai dari pagi sampai siang. Hal ini sesuai dengan pernyataan ibu Nur Istianah selaku kepala madrasah yang mengatakan sebagai berikut:

“Usaha yang saya lakukan dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Ihsan Krian yaitu mengefektifkan jadwal dan termasuk membagi piket”.¹⁹

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. Bentuk dari peningkatan kinerja guru di MTs Al-Ihsan Krian antara lain mengikutkan guru dalam acara seminar, diklat, dan *workshop* yang biasanya dilaksanakan 2 bulan sekali.

c. Kegiatan supervisi kelas

Supervisi di lakukan sebagai kontrol sekolah dalam menilai kinerja guru, tentunya hal ini sangat penting di lakukan. Sebab keberhasilan siswa

¹⁸ Wawancara dengan Wakil Kepala Kurikulum MTs Al-Ihsan Krian pada tanggal 7 Mei 2018.

¹⁹ Wawancara dengan Kepala MTs Al-Ihsan Krian pada tanggal 1 Mei 2018.

juga berpengaruh kepada cara mengajar guru, baik dari metode, kepedulian terhadap kebutuhan siswa, dan strategi yang digunakan. Penilaian ini dapat dilakukan oleh kepala sekolah yang melihat secara langsung kondisi di dalam kelas.

Berkaitan dengan hal ini kepala madrasah MTs Al-Ihsan Krian menyampaikan, bahwa:

“Untuk melihat perkembangan guru, terutama dalam proses belajar mengajar di kelas dan kinerja guru di sekolah, saya selaku kepala madrasah selalu memantau dan menilai guru dengan melakukan supervisi terhadap guru, baik melalui teknik kunjungan kelas, pembicaraan secara individu maupun dalam diskusi kelompok dalam acara silaturahmi antar guru dan penilaian perangkat pembelajaran juga kehadiran dan keaktifan guru dalam KBM”.²⁰

Waka kurikulum di MTs Al-Ihsan Krian juga menyatakan sebagai berikut:

“Kepala madrasah selalu melakukan evaluasi yaitu supervisi kelas dalam satu semester satu kali dan dibantu oleh tiga guru senior yang ada di MTs Al-Ihsan Krian dan supervisi tersebut disampaikan langsung kepada kepala madrasah atau guru senior setelah supervisi dilaksanakan dan evaluasi dari supervisi itulah yang kami gunakan untuk lebih memperbaiki lagi kinerja kita”.²¹

d. Kegiatan mengadakan rapat dua bulan sekali

Kegiatan *sharing* bulanan mengenai pembelajaran selalu guru lakukan untuk peningkatan kualitas belajar siswa. Biasanya forum ini juga di hadirkan kepala sekolah dalam diskusi tersebut. setiap guru saling bertukar informasi dan saling memecahkan bersama masalah yang di hadapi selama pembelajaran dengan diadakannya pertemuan ini maka secara langsung dapat dengan teliti memikirkan kebutuhan siswa. Sebagaimana hasil wawancara dengan Kepala madrasah bahwa:

²⁰ Wawancara dengan Kepala MTs Al-Ihsan Krian pada tanggal 1 Mei 2018.

²¹ Wawancara dengan Wakil Kepala Kurikulum MTs Al-Ihsan Krian pada tanggal 7 Mei 2018.

“Ya. Saya selalu mengadakan program untuk guru untuk melakukan forum diskusi secara bersama, sebagai wadah menampung segala aspirasi guru saat mengajar”.²²

e. Kegiatan Mendatangkan pakar dari instansi pemerintah atau swasta

Progres kemajuan yang diprogramkan cukup menarik di antaranya adalah dengan mendatangkan pakar dari instansi pemerintah maupun swasta untuk berbagi ilmu pengetahuan terhadap guru agar memiliki kualitas mengajar dengan baik.

Pernyataan Kepala Madrasah menjelaskan sebagai berikut:

“Untuk meningkatkan kinerja guru saya juga mendatangkan pakar dari instansi pemerintah atau swasta untuk berbagi ilmu kepada guru di sini untuk berbagi ilmu kepada guru-guru di sini bagaimana cara mengajar dengan baik”.²³

f. *Finger print*

Disiplin merupakan bentuk suatu keberhasilan dan kesuksesan. Seorang yang mampu disiplin dalam segala hal dan mampu mengatur waktunya dengan baik akan mendapatkan kepercayaan diri dan amanah. Begitu pun di dalam sebuah lembaga sekolah, wajib dan penting adanya peraturan tentang kedisiplinan, baik kepada kepala sekolah, guru, murid dan semua ketenagaan dalam lingkungan sekolah harus menaati peraturan. Seperti yang di sampaikan oleh Kepala madrasah, bahwa:

“Sebagai bentuk dari sekolah yang bermutu adalah cerminan anggota yang mampu disiplin waktu, itulah sebabnya sebagai peraturan yang telah di sepakati bahwa sekolah menggunakan sistem *finger print* yang tidak dapat di palsukan, sehingga dapat dengan mudah saya mengontrol kehadiran guru dan staf”²⁴

Keberadaan *finger print* sangat membantu kerja dari kepala madrasah dan staf dalam memantau kinerja para guru. Karena sebenarnya keberadaan *finger print* sebagai bentuk tanggung jawab dari komitmen untuk kemajuan lembaga yaitu pendidikan.

²² Wawancara dengan Kepala MTs Al-Ihsan Krian pada tanggal 1 Mei 2018.

²³ Wawancara dengan Kepala MTs Al-Ihsan Krian pada tanggal 1 Mei 2018.

²⁴ Wawancara dengan Kepala MTs Al-Ihsan Krian pada tanggal 1 Mei 2018.

Penutup

1. Perencanaan kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs dilakukan dengan cara adanya Kegiatan pertemuan antara wali murid dengan guru, Kegiatan *workshop* dan diklat, Kegiatan supervisi kelas, Kegiatan mengadakan rapat dua bulan sekali, Kegiatan mendatangkan pakar dari instansi pemerintah atau swasta, *Finger print*, *Reward punishment*
2. Pelaksanaan kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Ihsan Krian sudah terbukti dari adanya agenda yang telah terlaksana di antaranya, pertemuan antara wali murid dengan guru, *workshop* dan diklat, supervisi kelas, rapat 2 bulan sekali, mendatangkan pakar dari instansi pemerintah atau swasta, *finger print*, *reward punishment* sudah terlaksana.
3. Evaluasi misal dengan cara melakukan supervisi oleh kepala madrasah dengan penilaian perangkat pembelajaran, kehadiran guru dan keaktifan guru. Peneliti juga menggunakan angket sebagai keakuratan data . Adapun hasil persentase angket sebesar 83,46 % hal tersebut sesuai dengan pendapat Anas Sudjiono (2012) bahwa hasil persentase angket mulai dari 76% sampai 100% menunjukkan kategori “Baik”.

Daftar Pustaka

- Aedi, Nur. *Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2016.
- Hariri, Hasan, and Dkk. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Media Akademi, 2016.
- M Barnawi, and Arifin. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.
- Wahyudi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajar (Learning Organization)*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Wahyudi, Imam. *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2012.

Copyright © 2019 **Journal Dirasah**: Vol. 2, No. 1, Februari 2019, p-ISSN: 2615-0212, e-ISSN; 2621-2838

Copyright rests with the authors

Copyright of **Jurnal Dirasah** is the property of **Jurnal Dirasah** and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.

<https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dirasah>